

### Die polnischen industriellen Beziehungen im Übergang

Peretiatkowicz, Anatol

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Peretiatkowicz, A. (1995). Die polnischen industriellen Beziehungen im Übergang. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 95-106). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413262>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Die polnischen industriellen Beziehungen im Übergang

Anatol Peretiatkowicz

### 1. Der Status Quo vor den großen Veränderungen von 1989

Bis zum politischen Sieg der Solidarnosc in den Wahlen von 1989 besaß Polen eine zentrale Planwirtschaft mit einer Industrie, die durch staatliche und genossenschaftliche Firmen dominiert wurde. Das allgemeine Muster der industriellen Beziehungen wurde zur damaligen Zeit durch die wirtschaftliche Realität des polnischen Sozialismus und durch den rechtlichen Rahmen von Gesetzen wie das „Über die Arbeiterselbstverwaltung“ und „Über das staatliche Unternehmen“ vom September 1981 geprägt (Jarosz, Kozak 1992).

Auf der nationalen Ebene war es der Arbeitsmarkt, der in starkem Maße die industriellen Beziehungen in allen Unternehmen beeinflusste einschließlich der wenigen Privatbetriebe. Der große Mangel an Arbeitskräften in allen Branchen und Berufen, verursacht durch die ineffiziente Planwirtschaft und die zentrale Politik der Vollbeschäftigung, machte es für jedermann einfach, eine Arbeit zu finden, und stärkte auf diese Weise die Position des einfachen Arbeiters gegenüber dem Management auf allen Unternehmensebenen. Die relativ starke Position dieser Gruppe innerhalb der realen Machtstruktur wurde zusätzlich gestützt durch die offizielle Ideologie von der „führenden Rolle der Arbeiterklasse“ und die daraus hervorgegangenen Gesetze, die die Rechte der einfachen Arbeiter in allen Konflikten verteidigten.

Seit 1981, in der Realität allerdings aufgrund des Kriegszustandes einige Monate später, wurde den Arbeiterräten, die in den meisten der staatlichen Betriebe existierten, eine vergleichsweise starke Position garantiert (Peretiatkowicz 1989).

Ein interessantes Porträt der industriellen Beziehungen in Polen vor 1989 enthält das Buch „Industrial Democracy Revisited“ (Oxford University Press 1993). Es stützt sich auf Untersuchungsergebnisse aus acht polnischen Staatsbetrieben bzw.

genossenschaftlichen Firmen und behandelt darüber hinaus noch 11 weitere Länder, wobei es sich auf die sehr anspruchsvolle IDE-Forschungsmethode stützt (IDE 1981). Die Ergebnisse zeigen, daß zu jener Zeit die Partizipation verschiedener Gruppen in polnischen Industrieunternehmen einem Muster mit zwei Spitzen folgte, womit die starke Dominanz von zwei Gruppen, dem Topmanagement und den Arbeiterräten, bei strategischen und taktischen Entscheidungen gemeint ist. Gleichzeitig konnten die Arbeiter aufgrund ihrer günstigen Arbeitsmarktposition sowie wegen der Stärke der Gewerkschaften auf der betrieblichen Ebene ohne weiteres gegen alle Entscheidungen Widerstand leisten. Es mag merkwürdig klingen, aber die IDE-Resultate von 1986/87 weisen darauf hin, daß die polnischen industriellen Beziehungen in der letzten Dekade des Sozialismus sich nicht grundsätzlich von denen in europäischen Marktwirtschaften unterschieden. Die meisten Kennziffern, die sich auf die reale Partizipation unterschiedlicher Gruppen auf Unternehmensebene bezogen, lagen dicht an den damaligen europäischen Durchschnittswerten. Möglicherweise waren die IDE-Instrumentarien nicht zur Aufdeckung bestimmter informeller Mechanismen in der Lage wie die Rolle der zentralen Planung bei der Gestaltung allgemeiner Bedingungen für die Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene oder die Widerstandsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, aber generell war das Bild recht genau. Es ist möglicherweise dem besseren Verständnis der industriellen Beziehungen jener Zeit dienlich, daran zu erinnern, daß kein Manager und kein Arbeitnehmervertreter aus den acht in die Untersuchungen einbezogenen Unternehmen damals etwas mit dem Begriff „*Massenentlassung*“ anzufangen wußte.

## **2. Die wichtigsten neuen Bedingungen nach 1989**

Es gibt zwei zentrale Faktoren, welche die sozialen Beziehungen in der polnischen Industrie nach 1989 entscheidend prägten. Der erste und wahrscheinlich einflußreichste Faktor besteht in den dramatischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Das in Polen längst vergessene Phänomen der Arbeitslosigkeit kehrte in der zweiten Hälfte des Jahres 1990 zurück und erreichte schließlich eine Rate über 16% im zweiten Halbjahr 1994. Diese Arbeitslosenrate, die in einigen Regionen 40% übersteigt, dürfte in absehbarer Zukunft kaum wesentlich fallen und muß unweigerlich das wirtschaftliche

Verhalten aller Gruppen beeinflussen, wenn auch einige Quellen davon sprechen, daß durch Schwarzarbeit ca. eine Million zusätzlicher Jobs entstehen.

Der zweite zentrale Faktor besteht im Wandel der Eigentumsverhältnisse in der polnischen Industrie. Die Politik des Staates sieht in der Privatisierung von Staatsbetrieben eines ihrer hauptsächlichen Ziele. Obwohl der Umfang von Privatisierungen in Polen sich im Vergleich mit der Tschechischen Republik, der ehemaligen DDR oder Ungarn recht bescheiden ausnimmt, sind dennoch die Auswirkungen dieses Prozesses auf die industriellen Beziehungen auch im noch verbliebenen staatlichen Sektor überaus deutlich.

Gegenwärtig gibt es in Polen drei Typen von Industrieunternehmen, die sich mit ganz unterschiedlichen Partizipationsmodellen verbinden: Staatsbetriebe, die auf der Grundlage der Gesetze von 1981 geleitet werden, formell privatisierte Staatsbetriebe mit dem Staat als einzigem oder hauptsächlichem Eigentümer und tatsächliche Privatfirmen, darunter sowohl privatisierte als auch neu gegründete Unternehmen. Natürlich sollte man auch andere Faktoren nicht völlig außer acht lassen. Neue Marktkonstellationen und rechtliche Normen sowie politische Machtstrukturen spielten ebenfalls eine bedeutende Rolle, aber wahrscheinlich bestimmten die ersten beiden Faktoren wesentlich die Richtung, in die die Arbeitsbeziehungen transformiert wurden.

### **3. Veränderungen der industriellen Beziehungen in Staatsbetrieben**

Seit 1989 sieht man in den Staatsbetrieben nicht mehr die effektivste Eigentumsform. Ganz im Gegenteil: Die neu an die Macht gekommenen politischen Kräfte behandelten sie faktisch als ein Überbleibsel des kritisierten oder gar gehaßten früheren Wirtschaftssystems, das so schnell wie möglich transformiert oder gar zerstört werden sollte. Neue wirtschaftliche Bedingungen und ein neues politisches Konzept schufen einen veränderten Rahmen für die industriellen Beziehungen in weiterhin zumindest formell dem Staat gehörenden Unternehmen, die noch den Hauptbestandteil der polnischen Industrie ausmachen.

Nach der IDE-Typologie lassen sich fünf hauptsächliche Gruppen unterscheiden, die an der Macht auf Unternehmensebene partizipieren. Dies sind das obere und mittlere Management, direktes Aufsichtspersonal, Arbeiter und

Arbeitnehmersvertreter unterschiedlicher Art (Gewerkschaften, Räte usw.). Entsprechend den rechtlichen Regelungen und der wirtschaftlichen Realität in Polen waren, wie bereits erwähnt, zwei Gruppen mit besonderer Macht ausgestattet: das Topmanagement und die Arbeitnehmersvertreter, nach dem Verbot von Solidarnosc vor allem in Gestalt von Arbeiterräten. Auch das Widerstandspotential der einfachen Arbeiter war aufgrund der Arbeitsmarktposition, der offiziellen Ideologie und der Politik der Partei beträchtlich. Die Position dieser drei Gruppen begann sich nach 1989 grundlegend zu ändern. Das obere und mittlere Management war vor 1989, obwohl formell in starkem Maße von der Arbeiterselbstverwaltung abhängig, in erster Linie mit der Polnischen Vereinigten Arbeiterpartei verbunden und wurde aus den Reihen der Nomenklatura rekrutiert. Als solche war das Management auch in starkem Maße den Parteistrukturen auf Unternehmensebene und darüber untergeordnet. Diese Unterstellung, obwohl nicht immer formaler Natur, war deutlich sichtbar und wurde durch alle Akteursgruppen im Staatsbetrieb anerkannt. Unmittelbar nach dem Zusammenbruch des Sozialismus begann sich diese Situation angesichts einer immer stärker werdenden Opposition gegen die Partei auf allen Ebenen zu verändern. Nach den Wahlen von 1989 wurden die Arbeiterräte in den Staatsbetrieben, ebenso wie auf allen politischen Ebenen außerhalb der Firmen, durch die Aktivisten von Solidarnosc dominiert. Die Stellung der Manager in den Staatsbetrieben fing an, sich zu ändern. Sie begannen den Übergang von einer Situation zu vollziehen, in der sie Staats- und Parteiautoritäten repräsentiert hatten, zu einer Situation, in der sie als Vertreter privater Eigentümer bzw. Aktionäre agieren mußten.

Untersuchungen, die wir im größten staatlichen Betrieb von Radom durchführten, lieferten einige Informationen, die dazu beitragen können, die Situation in den ersten Jahren nach der „Solidarnosc-Revolution“ zu verstehen. Dieses Unternehmen beschäftigte 1989 acht Topmanager und 40 Personen auf der mittleren Leitungsebene. Das gesamte Leitungspersonal mußte sich einer strikten Überprüfung unterziehen, die formal durch den Arbeiterrat vorgenommen wurde. (Nach den Gesetzen von 1989 hatten die Selbstverwaltungsorgane das Recht, Kandidaten für den Posten des Geschäftsführers abzulehnen und eine Stellungnahme zu deren Stellvertretern abzugeben.) In der Praxis wurde dieser Rahmen für eine strenge politische Überprüfung genutzt. Lediglich ein Vertreter des Topmanagements, aber keiner aus der mittleren Leitungsebene behielt seinen

Posten. Alle anderen wurden nicht nur von ihrer Funktion entbunden, sondern sogar aus dem Unternehmen geworfen.

Während das obige Beispiel recht typisch ist für die Periode von 1990-1993, ist es inzwischen deutlich geworden, daß die frühere Abhängigkeit des oberen und mittleren Managements in Staatsbetrieben von Partei- und Staatsautoritäten durch eine vollständige Abhängigkeit von Solidarnosc-Strukturen und von Mitgliedern der „*neuen Nomenklatura*“ ersetzt wurde. Jedoch ist die Stellung dieses neuen Managements, zumindest auf Unternehmensebene, sogar schwächer als die des alten Managements. Früher verhielten sich die Manager im Fall scharfer betrieblicher bzw. politischer Konflikte in der Regel loyal gegenüber der Linie von Partei und Regierung. Sie wurden durch die Parteiorganisationen in den Betrieben unterstützt, häufig auch durch parteinahe Gewerkschaftsfunktionäre. Die Stellung der Manager unter den gegenwärtigen Bedingungen ist weit weniger eindeutig. Einerseits mußten sie angesichts sich entwickelnder Märkte, von Rezession und wachsender Konkurrenz ihre Firmen durch die Senkung von Kosten und durch Rationalisierung auf allen Ebenen verteidigen. Andererseits konnten sie sich als Vertreter von Solidarnosc der Politik dieser Organisation, die zumindest formal den Status einer Gewerkschaft hatte, nicht entziehen. Jeder offene Widerstand gegen die Solidarnosc auf Unternehmensebene konnte leicht zum Verlust der Managerposition oder gar des Arbeitsplatzes im Betrieb führen, was in einer Situation wachsender Arbeitslosigkeit besonders bedrohlich war. Die früher vergleichsweise starke Position des oberen und mittleren Managements in der Machtstruktur der Staatsbetriebe wurde nun wesentlich schwächer. Man konnte beobachten, wie Manager zeitweise die Kontrolle über die Anzahl der Beschäftigten und die Löhne in ihren Betrieben verloren. Eine schwache wirtschaftliche Leistung des Unternehmens war für ihre persönliche Karriere weniger gefährlich als ein Konflikt mit der Solidarnosc, die in den ersten zwei Jahren nach der Wende durch alle staatlichen Behörden uneingeschränkt unterstützt wurde. Ein weiteres anschauliches Beispiel aus dem bereits erwähnten Unternehmen in Radom: Nachdem die Firma den größten Teil ihrer Märkte verloren hatte, was zu einer Halbierung der Belegschaft führte, und nachdem der stellvertretende Geschäftsführer unter der Beschuldigung illegalen Waffenhandels in den USA verhaftet worden war, wurde der Geschäftsführer auf einen hochrangigen Posten im Ministerium für Industrie berufen.

Zur neuen Situation des Managements gehört auch, daß seine Tätigkeit jetzt wesentlich besser bezahlt wird als vor 1989. Gegenwärtig betragen die Einkommen der Manager mindestens das Fünffache des betrieblichen Durchschnittes, während sie in der Vergangenheit nicht zu den Spitzenverdienern im Betrieb gehörten. Einige Manager erhalten auch einen Teil des durch Privatisierung erzielten Gewinnes oder auch kostenlose bzw. preisgünstige Aktien, die mitunter den Wert von zehn Jahreseinkommen übersteigen.

Etwa Mitte 1993 wurden neue Erscheinungen sichtbar. In einigen Konflikten begannen die Manager offen gegen die Solidarnosc Stellung zu beziehen und die wirtschaftlichen Interessen von anderen Positionen als denen der Gewerkschaft zu verteidigen. Dies hing mit einer allgemeinen Schwächung der Stellung von Solidarnosc auf allen Ebenen, aber auch mit Veränderungen in der Mentalität der Belegschaften in den staatlichen Betrieben zusammen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit begannen sie, dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes, auch mit niedrigeren Löhnen, einen höheren Wert beizumessen als dem Risiko eines Kampfes für höhere Löhne oder andere Ziele zu Lasten ihrer Unternehmen bzw. Arbeitsplätze. Die Parlamentswahlen im November 1993 und die Kommunalwahlen im Juni 1994 schwächten die Position von Solidarnosc weiter, die wegen ihrer organisatorischen Spaltung auf allen Ebenen ohnehin nicht mehr so stark war wie im Zeitraum 1990-1992.

Wie Untersuchungen aus den Jahren vor 1989 zeigten, war die Gruppe der Arbeitnehmervertreter etwa ebenso stark wie das Top- und Mittelmanagement. Dies beruhte auf der starken Stellung der Arbeiterräte, die durch die Gewerkschaften im Unternehmen gestützt wurden. Wie bereits erwähnt, wurde diese Position nach 1989 sogar noch stärker. In fast allen staatlichen Unternehmen, vor allem in den Großbetrieben, wurden die Solidarnosc-Aktivisten zur einflußreichsten Gruppierung. Sie spielten bei allen wichtigen Entscheidungen die zentrale Rolle einschließlich der Besetzung der Posten im Topmanagement. Diese Macht wurde allerdings zunächst in einer Weise genutzt, die nicht im Einklang mit der neuen wirtschaftlichen Situation und dem neuen wirtschaftspolitischen Konzept der Regierung stand. Da die Arbeiter eine Art Belohnung für ihre Unterstützung der Solidarnosc in der Periode ihres Kampfes um die Macht erwarteten, wurde auch einiges zur Erfüllung dieser Erwartungen getan.

Tausende von Solidarnosc-Aktivist\*innen wurden auf Managerposten aller Ebenen eingesetzt, was angesichts einer weitergeführten politischen Überprüfung vergleichsweise einfach war. Es war jedoch wesentlich schwieriger, die Versprechen zu erfüllen, die Solidarnosc in der Vergangenheit den Millionen einfacher Mitglieder und Anhänger gegeben hatte. Nach einer kurzen Periode der Unklarheit, in der einige Lohnerhöhungen ausgehandelt wurden und Massenentlassungen noch nicht erforderlich waren, begann die Realisierung eines strikt monetaristischen Konzepts, verkörpert durch den Finanzminister Balcerowicz, mit all seinen negativen Konsequenzen für die polnischen Industrieunternehmen. 1990 begann die Regierung auch mit ihrer Politik der Privatisierung, die durch eine für Staatsbetriebe nachteilige Steuerpolitik unterstützt wurde.

Zu jener Zeit hatte „Solidarnosc“ auf der Unternehmensebene keinen Gegner. Schon bald, Mitte 1992, mußten ihre Führer allerdings zur Kenntnis nehmen, daß das neue wirtschaftspolitische Konzept mit einer unsicheren Zukunft verbunden war. Sie konnten die Massenentlassungen in Großbetrieben ebenso wenig verhindern wie die wachsende Einkommensdifferenz zwischen Managern und Arbeitern und die zunehmende Enttäuschung unter der traditionell wichtigsten Basis von Solidarnosc, den Arbeitern der staatlichen Großunternehmen. Mit fallender Mitgliederzahl begann auch die Militanz von Solidarnosc auf der betrieblichen, der regionalen und nationalen Ebene zu wachsen, auf letzterer allerdings aufgrund der starken personellen und politischen Bindungen der Solidarnosc-Spitze mit dem Parlament und der staatlichen Verwaltung nur sehr zögerlich. Da wesentliche Probleme auf der Unternehmensebene nicht gelöst werden konnten, führten sie unvermeidlich zu Protesten auf der Ebene der Branchen sowie auf lokaler und nationaler Ebene. Obwohl widerwillig, wurden diese Proteste doch von der Solidarnosc-Führung unterstützt, die sich nicht in der Lage sah, ihre Politik des Schutzes von in der Solidarnosc verwurzelten Regierungen fortzusetzen. Als es immer schwieriger wurde, sich in Konflikten mit Streiks und Demonstrationen erfolgreich durchzusetzen, verloren die Gewerkschaften und die mit ihr verbundenen Arbeiter schrittweise ihre Macht in den Staatsbetrieben, jedoch ist dieser Prozeß noch nicht so weit fortgeschritten, daß er die Gewerkschaften völlig ihres Status' als einer der einflußreichsten Akteure in Entscheidungsprozessen beraubt hätte. Nach der Phase einer völligen Dominanz der Arbeitnehmervertreter in staatlichen Betrieben näherte sich deren Machtstruktur nun wieder dem vor 1989 bestehenden zweigipfligen Modell mit



zwei mehr oder weniger gleichrangigen Partnern, Management und Arbeitnehmervertretung, an.

Die Hauptverlierer sind jedoch die einfachen Arbeiter. Viele uneffektive Staatsbetriebe werden geschlossen und fast alle anderen müssen ihre Belegschaft beträchtlich reduzieren. Die Möglichkeiten einer direkten Partizipation der Arbeiter waren in den polnischen Staatsbetrieben schon immer sehr eingeschränkt. Gegenwärtig hat diese Gruppe ihre Fähigkeit zum Widerstand völlig verloren. Es ist nicht mehr möglich, durch Absentismus, Auflehnung oder Arbeitsplatzwechsel Druck auszuüben. Für die überwältigende Mehrheit der Arbeiter, sogar für die besser qualifizierten, sind Arbeitsplätze so selten, daß Entlassung automatisch Langzeitarbeitslosigkeit bedeutet.

#### **4. Formal privatisierte Staatsbetriebe**

Die Existenz dieser besonderen Gruppe von Unternehmen mit dem Staat als einzigem Gesellschafter beruht auf einem Gesetz vom Juli 1990. Der hauptsächliche Unterschied in der Machtstruktur zwischen ihnen und den traditionellen Staatsbetrieben besteht darin, daß es in Firmen dieses Typs keine Arbeiterräte gibt. Statt dessen haben die Arbeitnehmer ihre Vertreter in den Aufsichtsräten; sie wählen ein Drittel deren Mitglieder.

In Unternehmen dieser Art ist die Stellung des Vorstandes relativ stark. Dessen Mitglieder werden nicht mehr durch die Arbeiterräte ausgewählt, und die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten sind nicht einflußreich genug, um über Ernennungen und Entlassungen von Managern zu entscheiden. Es gibt jedoch immer gewisse Möglichkeiten, durch die gewählten Aufsichtsratsmitglieder und durch die Gewerkschaften bei Entscheidungen aller Art mitzuwirken. Obwohl dazu noch keine weitergehenden Forschungsergebnisse vorliegen, ist es sehr wahrscheinlich, daß diese privatisierten Staatsbetriebe mit dem Staat als alleinigem Gesellschafter gegenwärtig die einzigen in Polen sind, deren industrielle Beziehungen denen in den entwickelten europäischen Marktwirtschaften gleichen. Allerdings weist dieser Sektor der polnischen Industrie nur einen recht bescheidenen Umfang auf. Darüber hinaus besitzen sie aufgrund der staatlichen Wirtschaftsstrategie keine Perspektive. Diese Eigentumsform wird als ein Übergangsstadium betrachtet, die von Privatunternehmen abgelöst werden soll.

## 5. Besonderheiten der privaten Industrie in Polen

Wenn auch der private Sektor in Polen in Hinblick auf Produktion und Beschäftigung noch hinter dem staatlichen Sektor zurückliegt, ist er wesentlich prosperierender und dynamischer. Dennoch war er nur ansatzweise Gegenstand wissenschaftlicher Forschung. Je kleiner eine private Firma ist, desto weniger Informationen gibt es über sie. Was die industriellen Beziehungen betrifft, so gibt es allerdings genügend Quellen, z.B. die Arbeitsämter, um deren Grundzüge in diesem Sektor zu charakterisieren. Alle Einschätzungen stimmen dahingehend überein, daß die Position der Beschäftigten in diesen Firmen außerordentlich schwach ist.

Vor allem entstand der rechtliche Rahmen für die Mitbestimmung in Polen unter gänzlich anderen Bedingungen, als nämlich der private Industriesektor nur eine marginale Rolle spielte und auf vielfältige Weise durch den Staat und durch fiskalische Einrichtungen kontrolliert wurde. Die Arbeiter in diesen Unternehmen hatten immer die Möglichkeit, sich eine Tätigkeit in einem staatlichen oder genossenschaftlichen Unternehmen zu suchen, wenn sie unzufrieden waren, und sie bedurften keines größeren rechtlichen Schutzes. In der Periode des Sozialismus wurden die Beschäftigten in Privatfirmen besser bezahlt als diejenigen in anderen Wirtschaftsbereichen. Der Preis dafür war eine hohe Arbeitsdisziplin und ein geringeres Niveau von Partizipation. Die gegenwärtige Situation sieht völlig anders aus. Eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern des privaten Sektors hat keine Beschäftigungsalternative. Sie müssen nun zwischen der Beschäftigung in einer Privatfirma oder langdauernder Arbeitslosigkeit wählen. Dies bringt die privaten Unternehmer in eine sehr günstige Position. Sie zahlen minimale Löhne und versuchen, bei der Arbeitssicherheit, den Versicherungen, den Steuern u.a.m. zu sparen. Unvollständige Gesetze und ein unterentwickeltes steuerliches Kontrollsystem tragen dazu bei, daß viele Geschäfte im sogenannten grauen oder dunklen Bereich verbleiben. Dies schließt einen großen Teil der Arbeitsverhältnisse ein, darunter eine geschätzte Anzahl von ca. einer Million illegal beschäftigter Personen. Darüber hinaus gibt es keinerlei exakte rechtliche Regelung der Interessenvertretung in Privatfirmen. Viele kleine Unternehmer lehnen jede Gewerkschaft und jede andere Form institutionalisierter Partizipation ab. Wer versucht, gewerkschaftliche Strukturen zu organisieren - die Solidarnosc stellt hierbei keine Ausnahme dar -, stößt auf Widerstand und muß unter Umständen auch mit Entlassung rechnen. Die großen

Gewerkschaften besitzen keine Organisationsstruktur in den kleinen privaten Firmen und haben keine Möglichkeit, die Beschäftigten zu unterstützen.

Im „*grauen*“ Sektor ist die Position der Arbeiter sogar noch schwächer als in den legal tätigen kleinen Privatfirmen. Hier kann man viele Erscheinungen sozialer Pathologie feststellen. Arbeiter werden ohne Verträge und ohne Lohngarantie beschäftigt. Die Arbeiter sind nicht versichert, Arbeitsschutzbestimmungen werden nicht eingehalten. In vielen offensichtlichen Betrugsfällen wie der Verweigerung von Lohnzahlungen oder dem Zwang zu mehr Arbeitsleistung sind die Beschäftigten praktisch hilflos. Sie wollen weder ihren Arbeitsplatz riskieren noch wissen sie, wie sie ihre Interessen verteidigen sollen. Selbst wenn Gerichte angerufen werden, sind die Ergebnisse meist unbefriedigend.

Generell kann man davon sprechen, daß der private Sektor auf undemokratische Weise durch Eigentümer-Diktatoren beherrscht wird. Die industriellen Beziehungen in diesem Sektor erinnern möglicherweise an die Situation, die auf diesem Gebiet in den entwickelten kapitalistischen Ländern im 19. Jahrhundert bzw. in einigen von ihnen vor dem 2. Weltkrieg herrschte.

## **6. Einige Schlußfolgerungen und Prognosen**

Verglichen mit den industriellen Beziehungen vor 1989, stellt sich die gegenwärtige Situation in der polnischen Industrie wesentlich differenzierter dar. Es lassen sich zumindest drei klar unterscheidbare Grundmuster der Machtstrukturen und der Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Industrieunternehmen feststellen. Anstelle des allgemein beobachteten „*zweigipfligen*“ Modells sind gegenwärtig besonders typisch:

- die Dominanz von Arbeitnehmervertretungen in staatlich verwalteten Betrieben,
- die auch für westliche Länder charakteristische indirekte Partizipation der Beschäftigten in den formal privatisierten Betrieben mit dem Staat als einzigem Gesellschafter,
- die Diktatur der Eigentümer in privaten Firmen.

Dabei handelt es sich durchweg um Übergangsformen der industriellen Beziehungen. Sie durchlaufen eine rapide Entwicklung in Richtung stabilerer Formen.

Staatsbetriebe haben in ihrer großen Mehrheit keine Zukunft. Sie werden in absehbarer Zeit auf die eine oder andere Weise privatisiert. Auch wenn sie dem staatlichen Sektor angehören, durchlaufen Unternehmen dieses Typs einen deutlichen Transformationsprozeß. Besonders seit 1993 wurde die Position der Arbeitnehmervertretungen in ihnen deutlich schwächer, die Macht des Managements dagegen wuchs.

Eine komplexe rechtliche Regelung der Stellung einzelner Gruppen, insbesondere der Eigentümer und der Beschäftigten, für den privaten Sektor steht noch aus. Da es eine breite Diskussion über die nicht zu übersehenden Probleme und den unzureichenden Schutz der Grundrechte von Beschäftigten in kleinen Privatfirmen gibt, ist zu erwarten, daß sich das Parlament eher früher als später mit neuen Gesetzen zur Regelung der industriellen Beziehungen in diesem Bereich befassen wird.

Was das künftig typische Modell der Partizipation in der polnischen Industrie betrifft, so ist es sehr unwahrscheinlich, daß es dem in den entwickelten europäischen Ländern entsprechen wird. Das Niveau der Partizipation der Beschäftigten und ihrer Vertretungsorgane wird in der absehbaren Zukunft recht gering bleiben. Sowohl die wirtschaftlichen Bedingungen als auch das politische Klima sind ungünstig für die industrielle Demokratie im allgemeinen und für die Beschäftigtenpartizipation im besonderen, und sie werden es auf lange Zeit bleiben. Hohe Arbeitslosigkeit, Knappheit an privatem Kapital, schwach entwickelte wirtschaftliche Institutionen des Staates und eine liberale Ideologie, die sogar in das wirtschaftspolitische Konzept von Parteien Einzug gehalten hat, die formal den Status von Linksparteien haben, werden den Beschäftigten nicht helfen, ihre Position in den Firmen zu stärken, zumindest nicht durch friedliche Mittel.

Alle Ideen einer selbstverwalteten Wirtschaft in Polen sind längst tot. Wie an anderer Stelle ausgeführt (Peretiatkowicz 1991), gibt es keine hinreichenden wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen für eine breiter entwickelte Wirtschaftsdemokratie in Polen. Demokratische Slogans in dieser Beziehung wurden hauptsächlich benutzt, um politische Unterstützung zu gewinnen. In der

Wirklichkeit prägten stets autokratische Gewohnheiten und ein beträchtliches Maß an Unordnung sowie eine defizitäre Organisation die sozialen Beziehungen in Polen, auch auf wirtschaftlichem Gebiet.

### **Literatur**

Industrial Democracy in Europe (1981). An IDE Publication, Oxford University Press

Industrial Democracy in Europe Revisited (1993). An IDE Publication, Oxford University Press

Jarosz, M., Kozak, M. (1992): Die Rolle der Selbstverwaltung in polnischen Unternehmen. In: Szell, G. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im Wandel in Osteuropa, Berlin New York

Peretiatkowicz, A. (1989): Demokratie in ausgewählten polnischen Staatsunternehmen. In: Economic Analysis, Vol. XXIII, Nr. 1

Peretiatkowicz, A. (1991): Ökonomische, rechtliche und kulturelle Determinanten der Beschäftigtenpartizipation, Radom, Technische Universität, Reihe Monographien, Nr. 3

Szell, G. (o.J.) Participation, Worker's Control and Self-Management, Current Sociology, Vol 3, No.3

Vademecum of Privatisation (1991), Center of Privatisation, Warsaw